Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Año XXII — ABRIL - JUNIO DE 1954 — N.o 88

Revista de Derecho

DIRECTOR: ORLANDO TAPIA SUAREZ

SUMARIO

ALEJANDRO LIMAY DERAMOND

¿Hegel: un realizador de la Democracia? 143

SEMINARIO DE DERECHO PRIVADO

El Contrato de Promesa 153

HERNAN TRONCOSO ROJAS

Regimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación 167

50º Aniversario de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción y acto de recepción a los nuevos alumnos 199

JURISPRUDENCIA

Corte Suprema

Derecho perpetuo. (Recurso de casación en el fondo) 207

Corte de Apelaciones de Concepción

Reivindicación. (Apelación de la sentencia definitiva) 211
Juicio sobre precario. (Apelación de la sentencia definitiva) 225
Indemnización. (Apelación de la sentencia definitiva) 231
Querella especial. (Apelación de interlocutoria) 241
Posesión. (Apelación de interlocutoria) 245
Prescripción. (Apelación de la sentencia definitiva) 249

Guía Profesional 1

PUBLICACIONES DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
Y DEL H. CONSEJO PROVINCIAL DEL
COLEGIO DE ABOGADOS DE CONCEPCION

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

COLABORACION DEL SEMINARIO

DE CIENCIAS ECONOMICAS

HERNAN TRONCOSO ROJAS

Abogado y Ayudante del
Seminario de Ciencias Económicas

REGIMEN DE SUELDOS Y GRATIFICACIONES DEL PERSONAL DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE EDUCACION

La enseñanza particular, en Chile, alcanza ya una proporción del 42% respecto a la enseñanza fiscal.

Esto da una imagen de la importancia que tiene el régimen jurídico a que se someta al personal administrativo, a los maestros y a los obreros de dichos establecimientos.

I.—ANTECEDENTES LEGALES

Rigen actualmente la situación de este extenso gremio las siguientes disposiciones legales:

1.—**Decreto 5.291 de 22 de Noviembre de 1929,** del Ministerio de Educación, que fijó el texto definitivo de la Ley de Educación Primaria Obligatoria, principalmente en sus artículos 68 y 101 (1).

(1) El texto de dichos artículos es el siguiente:

101.—"Los empleos cuyos sueldos se fijan en este título serán incompatibles con todo otro cargo que haya de de desempeñarse en el tiempo que deba ser dedicado a esos empleos, según lo determine el Reglamento respectivo".

"Los profesores y Directores de Escuelas de primera, segunda y tercera clase están obligados a servir treinta horas semanales en el establecimiento, sea

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

2.—**Ley 7.295 de 22 de Octubre de 1942,** "de Empleados Particulares", principalmente a través de sus artículos 3.º y 12 N.º 1 letra c) (2).

3.—**Ley 9.864 de 15 de Enero de 1951,** sobre Subvenciones a Escuelas Primarias y Establecimientos de Educación Secundaria, Profesional y Normal Particulares Gratuitos, cuyo texto se publicó

---

en el desempeño de las clases que les corresponda o en los trabajos educativos que les encomiende el Director".

68.—"Los establecimientos de educación primaria o vocacional sostenidos por sociedades o particulares, serán acreedores a una subvención anual de veinticinco pesos por alumno (este monto se halla reformado) de asistencia media siempre que reúnan las siguientes condiciones:

a) Que sean gratuitos.
b) Que se dé en ellos la enseñanza correspondiente a las Escuelas del Estado.
c) Que tengan una asistencia mínima de 40 alumnos en los distritos urbanos y de 20 alumnos en los distritos rurales; y
d) Que funcionen durante el período oficial escolar cuatro horas diarias por lo menos".

(2) El texto de dichos artículos es el siguiente:

3.—"Los empleadores que tengan a sus órdenes empleados que trabajen menos de 24 horas semanales deberán pagarles el sueldo vital, pero en proporción a las horas de trabajo, siempre que obtengan autorización de la respectiva Comisión Mixta de Sueldos.

Para los empleados a que se refiere el inciso anterior, el reajuste de sueldos que establece esta ley y, en especial, los artículos 18 a 26 de ella, se computarán sobre el sueldo que les corresponda percibir según las horas semanales de trabajo.

Sin embargo, los profesores y empleados de establecimientos de educación particular percibirán en todo caso el sueldo vital íntegro, a condición de que presten sus servicios a un solo empleador.

Los profesores y empleados de establecimientos de educación particular percibirán el sueldo íntegro mensual durante los meses de vacaciones".

12.—"Corresponderá a las Comisiones Mixtas de Sueldos:

1.º Fijar anualmente los sueldos vitales.

No obstante podrán fijar, en casos especiales, sueldos inferiores respecto de los siguientes empleados:

c) De los profesores y empleados de las escuelas primarias gratuitas. Los empleadores que gocen de esta exención deberán destinar la subvención fiscal que reciban a aumentar los sueldos fijados por la Comisión Mixta respectiva; pero sólo hasta concurrencia del sueldo vital".

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

por Decreto 5.152 en el "Diario Oficial" N.º 21.861 de 25 de Enero de 1951, principalmente a través de su artículo 2.º (3) que sustrajo del campo de aplicación de las disposiciones anteriores al extenso sector de los profesores de Establecimientos Gratuitos que fueren subvencionados, al establecer, entre los requisitos de dicha subvención, el pago de sueldo vital e imposiciones para todo el personal, sin distinciones de jornadas, ramos, ni cualquiera otra.

4.—**Ley 10.518 de 6 de Octubre de 1952,** sobre relaciones entre colegios particulares pagados, de instrucción primaria o secundaria, y sus profesores seglares (4), principalmente a través de su artículo 4.º, que sustrae del sistema de sueldo vital y reajuste normal al sector de profesores de estos colegios para darles un régi-

---

(3) El texto de dicho artículo es el siguiente:

2.—"La subvención se pagará a las escuelas primarias particulares que cumplan los requisitos establecidos en las letras a), b), c) y d) del artículo 68 del Decreto N.º 5.291, de 22 de Diciembre de 1929, del Ministerio de Educación y cuyos maestros seglares posean por lo menos tercer año de Humanidades rendido, o un certificado de competencia para la enseñanza otorgado por alguna de las Universidades reconocidas por el Estado, de conformidad con el Decreto-Ley 280, de 30 de Mayo de 1931, o por las Escuelas Normales. Será necesario además, que se pague el sueldo vital y las imposiciones legales a todo el personal seglar.

Se considerará como título suficiente para los efectos de esta ley la práctica de la enseñanza realizada durante diez años, siempre que dichos maestros hayan obtenido calificaciones satisfactorias de los delegados fiscales de sus respectivos cursos.

Los establecimientos particulares de educación Secundaria, Profesional y Normal tendrán derecho a subvención siempre que tengan carácter gratuito, adopten los programas de Liceos o Escuelas correspondientes del Estado en los ramos técnicos y fundamentales y funcionen a lo menos el mismo número de horas que éstos.

Los maestros seglares que tengan a su cargo la enseñanza del segundo ciclo de Liceos Gratuitos, además de cumplir los requisitos anteriores, deberán tener 6.º Año de Humanidades rendido".

(Como se ve, la exigencia de sueldo vital, en esta ley, es sólo relativa a los establecimientos primarios. Respecto a los secundarios nada dice. Estos continúan regidos por las normas del artículo 3.º de la Ley 7.295 antes citada).

(4) El texto de dicho artículo es el siguiente:

4.—"Los profesores de los Colegios clase "A" tendrán derecho a que se les pague por cada hora semanal de clase, una remuneración anual no inferior

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

men mejorado respecto de aquel antiguo mecanismo legal, calculado para un personal que trabaja 48 horas semanales, jornada que en caso alguno podría realizar un profesor.

Para el estudio de este material jurídico nos ceñiremos al esquema indicado en página aparte y haremos algunas consideraciones previas sobre las diversas categorías de Colegios y Profesores.

En cuanto a Subvenciones, cabe citar, además, las siguientes disposiciones: Decreto Supremo 303 de 17 de Enero de 1944; Decreto Supremo 3.791 de 28 de Julio de 1941 y Ley 10.343 de 28 de Mayo de 1952 en su artículo 104 (5); Decreto 8.809 de 30 de Septiembre de 1953; Decreto 7.851 de 31 de Agosto de 1953.

Respecto al material interpretativo de esta legislación son particularmente importantes: la Circular N.º 8 de la Secretaría General de las Comisiones Mixtas de Sueldos, de 17 de Noviembre de 1952; los dictámenes de la Dirección General del Trabajo Números 2.543 y 2.916, de 13 y 24 de Abril de 1953 respectivamente y Oficio 5.782, de 23 de Julio de 1954, en que se responde consultas del Sindicato de Profesores Particulares de Concepción, y Dictamen N.º 34.185 de la Contraloría General de la República, de 15 de Julio de 1954.

II.—CLASIFICACIONES Y DEFINICIONES

Hay diversos factores o circunstancias que agrupan al personal o a los establecimientos en grupos también distintos, clasificación que tiene interés esencial, no como simple método de ordena-

---

al 64% del monto que anualmente se fije para el sueldo vital mensual en la localidad respectiva; y los de clase "B", una remuneración no inferior al 46% del mismo monto.

Los profesores con cargas de familia recibirán un aumento de un 3% por cada carga reconocida por la Caja de Empleados Particulares, hasta un máximo de cuatro cargas".

(5) El texto de dicho artículo es el siguiente:

"Los Colegios Particulares de Educación **Secundaria**, no comprendidos en la Ley 9.864 (Gratuitos), serán subvencionados, por alumno de asistencia media, con una suma equivalente al 25% del gasto que signifique la educación en los colegios respectivos (secundarios) del Estado".

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ción del material legislativo, sino como categorías sujetas a regímenes jurídicos enteramente divergentes.

1.—Clasificación de Establecimientos:

A) **Subvencionados y No Subvencionados:** En referencia a las Escuelas Primarias es particularmente importante esta clasificación.

Respecto a los establecimientos subvencionados exige el artículo 2.º de la Ley 9.864 el pago de sueldo vital e imposiciones legales, materia que, como veremos más adelante, constituye el punto más variadamente interpretado dentro de esta legislación.

Hasta el 5 de Agosto de 1953 existían subvenciones individuales para ciertas Escuelas que, por gestión benévola de algunos parlamentarios, se concedía a éstas en atención a las condiciones económicas precarias en que debían desarrollar sus funciones. Estas subvenciones u otras que pudieran nacer en igual forma, no creaban, de por sí, obligación de pagar sueldo vital a sus profesores, por lo que definimos de la siguiente manera las Escuelas clasificadas.

Establecimientos Subvencionados: Son los que perciben, a lo menos anualmente, un emolumento fiscal periódico, de carácter general (para todas las Escuelas de su especie), variable en su monto (según variación del costo de un alumno fiscal y asistencia media de la Escuela beneficiada), bajo ciertos requisitos (grado de preparación y remuneración de sus maestros, etc.), destinado a solventar gastos permanentes de la administración y docencia de un establecimiento particular de educación de cualquiera categoría no universitaria (primaria, secundaria, normal, profesional) y, preferentemente, las remuneraciones de sus profesores (Ley 7.295 artículo 12 N.º 1, letra c) parte final) (6).

Establecimientos No Subvencionados: Son aquéllos a los cuales faltan cualquiera de los requisitos de la definición enumerativa anterior.

---

(6) Las Universidades subvencionadas tienen régimen jurídico especial.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

B) **Gratuitos y Pagados:** La importancia de esta clasificación radica en los diferentes regímenes de sueldos, reajustes, asignación familiar, gratificaciones y subvenciones a que dan lugar.

Establecimiento Gratuito denominamos a aquél que no percibe de los educandos prestación alguna superior a las exigidas por un establecimiento fiscal de educación gratuita, del mismo grado de enseñanza, ni exige prestaciones conexas respecto de instituciones culturales o personas jurídicas vinculadas en cualquier forma al establecimiento, ni derechos accesorios por servicios internos del establecimiento no obligatorios para la enseñanza.

Esta definición que puede aparecer innecesariamente compleja debe explicarse.

Un dictamen de la Contraloría General de la República ha establecido que la educación **fiscal** no pierde su carácter de gratuita por el hecho de cobrarse una matrícula, estimando que los establecimientos **particulares** tampoco lo pierden mientras los derechos que cobren no sean superiores a aquélla. De aquí que no proponemos una definición simple que excluya toda prestación.

Agregamos que, para ser gratuita, no debe implicar tampoco prestaciones a instituciones o personas jurídicas conexas, porque la práctica ha demostrado que algunos establecimientos, principalmente extranjeros, pretendían burlar esta ley no exigiendo matrícula ni pensión, pero **poniendo como condición** de la prestación del servicio educacional la suscripción de acciones de determinada sociedad cultural o comercial conexa o vinculada al establecimiento.

Terminamos agregando que no se exija pago de servicios internos no obligatorios para la enseñanza, pues, a pretexto de servicios médicos semi-inexistentes, dentísticos, culturales, o deportivos, se cobra en ciertos establecimientos derechos mensuales que constituyen una verdadera pensión extra, cobro hecho también —no en carácter espontáneamente cooperativo— sino como **condición de aceptación** en el establecimiento, es decir, de prestación del servicio educacional que se dice gratuito.

Igual cosa cabría decir de aquellos servicios que deben suponerse implícitamente en la gratuidad de la enseñanza. Así, es injus-

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

to el derecho que se cobre por **"uso de muebles"** (7), pues éste es un servicio inevitable y forzoso de la educación gratuita sin el cual no puede concebirse, dado que automáticamente se excluye la gratuidad en el momento que el alumno tuviese que optar entre oir la clase gratis, de pie, o pagar por ella en el momento de sentarse. La aserción hecha por un establecimiento de que la educación que imparte es gratuita, incluye la idea que los materiales o medios de esa educación son también gratuitos, incluyéndose implícitamente muebles, patios, salas, pisos, mapas, etc. (7).

Establecimiento Pagado: Es aquél en que el educando no puede gozar de la instrucción escolar sino a condición de prestaciones determinadas al establecimiento o a instituciones conexas o algunos de sus departamentos o servicios, por sumas superiores a las exigidas en establecimientos fiscales del mismo grado de enseñanza.

C) **Establecimientos Clase "A" y Clase "B":** Dentro de los establecimientos pagados es muy importante esta clasificación, pues de ella depende el monto del sueldo que debe cancelarse a sus profesores y personal administrativo.

---

(7) Estimamos oportuno reproducir a este respecto las Conclusiones de un dictamen de la Contraloría, que es del siguiente tenor:

"Conclusiones: 1.°—Ratificase y ampliase el Oficio N.° 11.180 de esta Contraloría General con el tenor y sentido del presente dictamen:

"2.°—El requisito de gratuidad estipulado por la Ley N.° 9.864 con explícita referencia a la Ley de Educación Primaria Obligatoria, inhabilita a las Escuelas Primarias que pretenden la subvención legal, para exigir, de manera directa o indirecta, el pago de servicios o actividades que integrán el proceso de la educación desde su inicio con la matrícula hasta su término en las pruebas finales.

"3.°—Entre los cobros y pagos ilícitos se contarían, pues, los derechos de matrícula y exámenes, de taller, biblioteca y laboratorio, de Gimnasia y deportes, de Visitas y esparcimientos, de control médico-dental, de material de enseñanza, etc., en la medida que tales actividades, servicios, funciones u objetos integran la enseñanza física, intelectual y moral del educando, de acuerdo con las normas y programas que regulan la enseñanza primaria nacional.

"4.°—Con respecto a los establecimientos de educación secundaria, profesional y normal particulares gratuitos, cabe concluir que sólo les será lícito todo cobro o *exigencia de derechos o cuotas que les sea expresamente permitido* por autoridad y en la forma competente, o, en su defecto, que les sea implícita-

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Colegios Clase "A": Son aquellos Externados que cobran una pensión media anual por alumno externo **superior** al sueldo vital mensual vigente del departamento (8) y aquéllos que, careciendo de externado, cobren una pensión de mediopupilaje o internado que corresponda a la similar de los establecimientos de Clase "A".

Colegios Clase "B": Son aquellos Externados que cobran una pensión media anual por alumno externo **igual o inferior** al sueldo vital mensual vigente del departamento, y aquellos establecimientos que, careciendo de Externado, cobren una pensión de mediopupilaje o internado que corresponda a la similar de los establecimientos de Clase "B".

---

mente autorizado desde el momento y en la calidad y cantidad que sus congéneres fiscales le reclamen válidamente para impartir la enseñanza.

"5.°—La gratuidad, en los términos y con el alcance determinados en el presente dictamen, no es obligación que se imponga a los establecimientos particulares, sino un supuesto cuyo cumplimiento condiciona el pago de la subvención legal. Si el establecimiento estima que lo que deja de percibir por concepto de derechos es superior en importancia financiera al monto de la subvención fiscal, puede optar por un régimen de enseñanza remunerado y cumplir las exigencias reglamentarias y legales para funcionar en tal carácter y para obtener otro tipo de aportes o subvenciones fiscales, como lo es el 25% otorgado por el artículo 104 de la Ley N.° 10.343, a los planteles secundarios particulares.

"6.°—Esta Contraloría General no encuentra inconveniente legal alguno para que, en el mismo plantel, con su materialidad y su profesorado, funcionen, naturalmente que bajo horarios diversos, dos establecimientos, el uno pagado y el otro gratuito, de modo que sólo el segundo puede ser favorecido por la subvención fiscal consultada en la Ley N.° 9.864.

"7.°—La determinación específica de las actividades, funciones y elementos que no habiendo sido mencionados en el presente dictamen pudieren dar lugar a dudas sobre si integran o no la enseñanza para los efectos de que puedan dar o no lugar a cobro, a prorrata de su costo, es materia predominantemente técnica y, por ende, de la competencia de las respectivas Direcciones Generales, dentro de las pautas legales y reglamentarias y de las que se contienen en el presente dictamen".

(8) Como antecedente ilustrativo apuntamos los sueldos vitales que han regido en el departamento de Concepción por resolución de las Comisiones Mixtas de Sueldos durante los años de vigencia de la Ley N.° 10.518:

1952..... $ 6.302.— 1953..... $ 7.900.— 1954.... $ 11.950

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

La anterior clasificación plantea diversos problemas sobre: (a) concepto y cálculo de la pensión media, b) computación de las becas y (c) monto máximo de la matrícula, todos los cuales veremos en su oportunidad.

D) **Establecimientos Pre-escolares, Primarios, Secundarios, Normales, Profesionales y Universitarios:** Atendiendo al grado de enseñanza y naturaleza de ésta se dividen los establecimientos de educación en las categorías mencionadas en el rubro.

En el uso corriente, se aplican las palabras "Kinder Garten" (del alemán: Jardín de Niños), "Bebé Ville" (del francés: Ciudad del Niño), "Nursery" (del inglés: Cuarto de Niños), "Montessori" (establecimientos de niños de grado pre-escolar en que se aplique el sistema educacional de la doctora italiana María Montessori), a los diversos establecimientos de la Enseñanza Pre-escolar.

También, en lenguaje común, se denominan preferentemente "Escuelas" aquellos establecimientos en que se imparte instrucción del grado primario o preparatorio. El personal docente se designa generalmente por la voz "Maestro".

Liceos o Colegios se denominan los establecimientos de enseñanza secundaria o de Humanidades. El personal docente se designa generalmente por la voz "Profesor".

Universidades se llama a los Institutos de Enseñanza Especial en materias propias de las profesiones habitualmente designadas como "liberales". El personal docente se menciona usualmente por la voz "Catedrático".

Cursos Normales se nombran los establecimientos destinados a la preparación de maestros de educación primaria. Sus egresados se denominan Normalistas.

Cursos Profesionales son los relativos a carreras cortas, principalmente de carácter técnico o accesorio a otras carreras.

La importancia de esta clasificación para los efectos legales radica en los diferentes regímenes de subvención que se les aplica, los distintos requisitos de preparación exigidos al personal docente, y la diversa remuneración mínima que afecta a dicho personal.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Tales son las principales observaciones que merece la clasificación de los establecimientos de educación.

Veremos, ahora, las categorías del Personal de dichos establecimientos.

2.—Clasificación del Personal:

A) De Planta. Aprendices. A prueba: Esta clasificación tiene un valor puramente teórico. En la legislación chilena no existe el contrato a prueba para los empleados particulares. Sólo se conoce, en carácter excepcional, en la servidumbre doméstica. (Código del Trabajo, artículo 66) (9).

Aun cuando se trate de un punto de Derecho puro y de un contrato que sólo en algunos países se conoce, resulta importante destacar sus caracteres esenciales:

a) **No implica un sueldo inferior** al que ganan los empleados de planta.

b) **No libera de imposiciones:** de acuerdo con el principio de que todo sueldo es imponible, principio contra el cual no existe ninguna disposición expresa entre nosotros.

c) **Dura brevísimo tiempo:** A toda persona que regenta un establecimiento se le supone —si ha emprendido un negocio para el cual es capaz— la posibilidad de definir en breve tiempo las aptitudes de un empleado y, además, al legislador le merece respeto el derecho del dependiente a su estabilidad y a la seguridad de las actividades a que va a dedicarse.

Esta seguridad es particularmente esencial para los maestros pues, pasado el primer mes de clase, todos los establecimientos de educación tienen su personal completo y, si en ese momento son separados de su cargo, se encuentran ante una probable cesantía

---

(9) El texto de este artículo del Párrafo VII (Empleados Domésticos) del Título II (Contrato para Obreros) del Libro I (Del Contrato de Trabajo), del Código referido, es el siguiente:

Artículo 66. "Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese espacio de tiempo podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos y que se pague el tiempo servido".

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de un año de duración. De manera que el contrato a prueba, que no existe para ningún empleado ni ningún obrero de Chile, salvo los trabajadores domésticos, menos puede existir respecto al profesorado que, por razones específicas, como la continuidad de la enseñanza, la unidad del método, y la seguridad en el cargo, no puede estar sometido al arbitrio de un Director a este respecto.

d) **Sólo afecta al derecho de desahucio:** El desahucio en dinero o el preaviso es más reducido que en el caso del contrato de trabajo corriente. (En el caso chileno de los empleados domésticos, en lugar de 15 días de desahucio (artículo 67) se dan 3 días (artículo 66).

El contrato de Aprendizaje existe entre nosotros, pero es muy frecuentemente mal interpretado.

El objeto fundamental de ese contrato es enseñar una carrera a quien no la sabe. Supone, por tanto, la asesoría permanente de un profesional durante el trabajo del aprendiz. No hay contrato de aprendizaje en dejar a un profesor solo durante meses con un curso de alumnos.

La Ley de Empleados Particulares N.º 7.295, en su artículo 2.º numerando 2.º, establece que el sueldo vital podrá ser disminuido, previa autorización de la respectiva Comisión Mixta de Sueldos... "hasta un 25% a los menores de 21 años y mayores de 18, siempre que se inicien en un empleo en calidad de aprendices. Esta calidad se perderá al cabo de seis meses servidos al mismo empleador".

Hay, pues, para este contrato una quíntuple limitación:

1.—**Edad:** Sólo es lícito durante 3 años de la vida de una persona; entre los 18 y 21 años del aprendiz.

2.—**Inexperiencia:** Sólo procede respecto de quien se inicie en el empleo de profesor sin la preparación adecuada (Recuérdense los requisitos para profesor primario y secundario mencionados en la ley de subvenciones).

3.—**Duración máxima:** No puede este contrato prolongarse por más de 6 meses (y agrega la Ley 7.295 las sanciones que se aplican al empleador por despedir al aprendiz una vez terminado el plazo).

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

4.—Sueldo Mínimo: Aún al aprendiz no se le puede rebajar más de un 25% del sueldo vital vigente.

5.—Autorización de la Comisión Mixta de Sueldos: No es éste un contrato válido en caso de celebrarse privadamente. Supone como requisito esencial la autorización de la Comisión Mixta de Sueldos y, en el caso de los profesores, es obvio que la Comisión no otorgará jamás tal autorización, pues hay una contradicción de naturaleza en que la persona que tiene estudios previos siga un "aprendizaje para enseñar".

Como se ve, la única variación que el contrato de aprendizaje presenta al contrato común de empleados particulares es una limitada y temporal reducción del sueldo, subsistiendo todas las obligaciones implícitas del empleador: otorgar contrato escrito, hacer imposiciones, pagar gratificaciones cuando procedieren, tener Reglamento Interno, etc.

Con los anteriores antecedentes, entramos a definir el personal clasificado en la siguiente forma:

De Planta: Los que sirven una cátedra en carácter permanente, sin sujeción a confirmación, plazo o condición inferiores a la duración del período escolar y vacaciones.

Aprendices: Los que, teniendo más de 18 años y menos de 21, se inicien en un empleo escolar sin los requisitos de preparación exigidos para dicho grado de enseñanza, y bájo la asesoría directa y permanente de una persona que posea aquellos requisitos.

A Prueba: Aquéllos cuya permanencia en un cargo escolar está sujeta a la aprobación que su desempeño merezca, dentro de cierto plazo, a su empleador.

B) **Propietarios. Interinos. Suplentes:** Estas calidades tienen sólo importancia respecto al plazo de desahucio. No afecta a los sueldos, las imposiciones, ni demás obligaciones del empleador.

Propietarios: Son aquellos empleados nombrados para ocupar una cátedra vacante, sea permanentemente o por un período escolar.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Interinos: Son aquellos profesores nombrados para ocupar una cátedra vacante mientras se provee en propiedad.

Suplentes: Son aquellos profesores nombrados para ocupar una cátedra vacante durante la ausencia o impedimento del titular o interino.

El interinato termina con el nombramiento de un nuevo propietario.

La suplencia termina con la cesación de la causal que mantenía alejado del cargo al titular o interino.

El suplente y el interino deben, lógicamente, percibir igual sueldo que el titular, con excepción de aquellas remuneraciones accesorias de carácter personalísimo, tales como reajustes por antigüedad, asignaciones familiares, etc. Sea que al titular se le abonen o no imposiciones durante su ausencia (lo que dependerá de que la licencia o impedimento se otorguen con goce de sueldo o no) al suplente e interino deberán abonársele éstas en todo caso, atendido el principio de que todo sueldo es imponible.

Fluye de la naturaleza de estas situaciones, la brevísima duración que alcanzan el interinato y la suplencia. Los casos de enfermedad prolongada, viaje, o motivos similares, podrán excepcionalmente extenderlas a lapsos mayores, pero la norma general será que jamás un interinato se extienda a toda o la mayor parte del período escolar, o se contrate un suplente en circunstancias que hagan improbable el regreso del titular.

C) **Religiosos. Seculares. Seglares:** Esta clasificación es importante en cuanto excluye de la órbita de la Ley de Colegios Pagados a algunos maestros: El artículo 1.º, de la Ley 10.518 dice regir las relaciones de los establecimientos mencionados con el profesorado **seglar.**

Esto plantea un problema que, a nuestro entender, está erróneamente enfocado en la Circular N.º 8 de la Secretaría General de las Comisiones Mixtas de Sueldos, en cuyo numerando 1.º se expresa: "Establece, en primer lugar, la ley, las personas o instituciones a quienes les son aplicables sus preceptos: éstas no son otras que los colegios de enseñanza secundaria o primaria pagados y los profesores seglares". Y agrega: "Deben excluirse, por lo tanto,

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

los establecimientos de enseñanza gratuita y el clero, sea éste regular o secular".

En este último aspecto radica nuestro desacuerdo (10).

Existen colegios con mayoría de profesores del Clero Regular.

Existen colegios con mayoría de profesores del Clero Secular.

Existen religiosos de Ordenes y Congregaciones que hacen clases (de Religión, generalmente) en establecimientos laicos.

Existen sacerdotes seglares que hacen clases (de Filosofía, Religión, o Ciencias determinadas) en establecimientos laicos.

Según la circular citada, ninguno de estos casos se sujeta al tipo de remuneración de la Ley 10.518 sobre establecimientos pagados de educación.

---

(10) Esto requiere entrar en algunas nociones generales de Derecho Canónico. Aunque este Derecho carece de fuerza legal en algunos países, como Chile, las palabras técnicas referentes a los religiosos sólo pueden interpretarse válidamente recurriendo a su terminología propia.

Dentro de la Iglesia existen Laicos, Clérigos y Religiosos.

Los Religiosos pueden, a su vez, ser Clérigos ("Padres") o Seglares ("Hermanos").

Se conoce como Religiosos o Clero Regular a aquéllos que hacen el triple voto de Obediencia, Castidad y Pobreza, sea en forma solemne (en una Orden) o en forma simple (en una Congregación). Tales son los Franciscanos, Jesuítas, Dominicos, Capuchinos, Carmelitas, Trinitarios, Mercedarios, etc. Viven en clausura, más o menos estricta según las Constituciones internas, en Conventos, Monasterios, etc.

Hay clérigos que imitan esta vida de los monjes, viviendo en comunidades, pero sin hacer votos especiales (Salesianos, Lazaristas, etc.).

Se conoce como Clérigos o Clero Secular a aquéllos que, habiendo recibido Ordenes Sagradas, no han hecho votos de Obediencia, Castidad y Pobreza, solemnes ni simples, conforme a las leyes de la Iglesia Católica, en Institutos Monásticos reconocido por ella. Viven en Seminarios, en Parroquias o en sus domicilios particulares: en el mundo o siglo (seglares).

Al Clero Regular es al que se ha pretendido excluir de la Ley de Colegios Pagados, por razones obvias: reciben de su propio convento todo lo que les es vital y tienen por lo menos el usufructo de las cosas que les son simplemente necesarias para su desenvolvimiento (movilización, Biblioteca, etc.).

Esta razón no milita respecto al Clero Seglar, que vive de su trabajo en Parroquias, oficinas eclesiásticas, enseñanza en Colegios, etc., que carece de toda previsión y, contra la creencia general, está pésimamente remunerado.

(Consultar sobre estas materias: "Historia y Nociones Fundamentales del Derecho Canónico". Carlos Hamilton. 1940. Apuntes mimeografados para Curso en Universidad de Chile).

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Disentimos de este criterio por la interpretación derivada de la historia del establecimiento de la ley, e, igualmente, por su interpretación gramatical.

Desgraciadamente, en cuanto al primer método interpretativo, éste no consta documentalmente. Hemos conversado con personas relacionadas con la elaboración y debate de esta ley (11), y lo que concretamente se tuvo en vista al momento de redactarse su texto, fue la exclusión del Clero Congregacionista y Regular, en general, que tiene voto de pobreza, está consagrado con exclusividad a la educación y no requiere los beneficios de la previsión.

Pero aparte del antecedente histórico de la ley, hay razones gramaticales para concluir de la manera expresada.

Las voces secular y seglar son sinónimas.

La ley no las ha definido. El Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española las define:

"Secular" (del Latín secularis, de saeculum, siglo). Adjetivo. Seglar. Dícese del clero o sacerdote que vive en el siglo, a distinción del que vive en clausura.

"Seglar" (De secular). Adjetivo. Perteneciente a la vida, estado o costumbre del siglo o mundo" (12).

Estimamos, pues, que los sacerdotes del clero seglar ("Presbíteros") tienen los derechos otorgados por la Ley 10.518 en iguales condiciones que los profesores civiles o no religiosos, sea que profesen la enseñanza de una ciencia o arte o que dicten el curso de Religión que obligatoriamente está establecido en parte del programa oficial de Enseñanza de las Humanidades.

Hechas estas distinciones y clasificaciones introductorias, entramos a analizar separadamente el régimen legal que afecta a cada tipo de establecimiento.

---

(11) Don Radomiro Tomic, senador informante; don Benrado Leighton, Ministro de Educación al tiempo de su dictación; don Jaime Illanes, abogado de la Comisión Central Mixta de Sueldos y co-autor, quien recuerda haber formulado la cuestión en debate al R. P. Manuel Edwards, SS. CC., de la Comisión Redactora de la ley, especificando referirse al Clero Regular; don Gonzalo Latorre, Visitador Zona Sur del Ministerio de Educación.

(12) Diccionario de la Lengua Castellana de la Real Academia Española. Edición 1939. (Año de la Victoria). Página 1145.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

III

REGIMEN LEGAL ANTERIOR A LAS LEYES 9.864 Y 10.518

Antes de dictarse las leyes del rubro, la legislación de empleados particulares (Ley 7.295, artículos 3 y 12) se extendía a todas las categorías de profesores (Ver Cuadro sinóptico).

1. **Profesores Primarios de Escuelas No Subvencionadas. Gratuitas.**
2. Profesores Primarios de Escuelas Subvencionadas. Gratuitas.
3. Profesores Primarios de Escuelas Pagadas.
4. **Profesores Secundarios de Escuelas Gratuitas.**
5. Profesores Secundarios de Escuelas Pagadas.

En la actualidad, dicha legislación sólo se extiende excepcionalmente al primero y al cuarto de los grupos mencionados. Los demás gozan de estatutos especiales.

Pese a su carácter excepcional y el grupo reducido que abarca, comenzaremos con una descripción de la legislación de empleados particulares, porque permite penetrar cronológicamente al conocimiento del régimen jurídico de los profesores, y, además, porque contiene normas generales de remuneración importantes de precisar por anticipado.

Profesores Primarios: Los Establecimientos Gratuitos Primarios No Subvencionados se regían por el artículo 12 N.º 1.º, letra c) de la Ley 7.295, de 22 de Octubre de 1942, que disponía: "Corresponderá a las Comisiones Mixtas de Sueldos...: c) Fijar en casos especiales sueldos inferiores (al vital) respecto de los siguientes empleados: De los profesores y empleados de las Escuelas Primarias Gratuitas...".

El régimen, por tanto, consistía en que el sueldo lo fijaba la Comisión Mixta de Sueldos.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Es éste uno de los casos en que, aún trabajando más de 24 horas semanales, se puede pagar a un empleado un sueldo inferior al vital.

Es, también, uno de los casos en que la rebaja no se hará por simples operaciones aritméticas consistentes en calcular el precio de una hora y multiplicarlo por el horario del profesor, sino que la Comisión tiene facultades arbitrarias para establecer cualquier sueldo por simples consideraciones especiales.

¿Cuál es la razón de esta disposición?

A nuestro juicio, la más absurda de todas: promover una educación barata a costa de profesores semi-gratuitos. Proteger la educación privando de protección al educador, que es su pilar fundamental (13).

Los Establecimientos Gratuitos Primarios Subvencionados, en cambio, se regían por lo que, a continuación, disponía el artículo citado.

"Los empleadores que gocen de esta exención deberán destinar la subvención fiscal que reciban a aumentar los sueldos fijados por la Comisión respectiva; pero sólo hasta concurrencia del sueldo vital".

Era importante esta disposición, hoy derogada, porque: (a) demuestra que siempre ha existido un doble régimen legal en las Escuelas Gratuitas, según reciban subvención o no: en el primer caso lo que determinaba la Comisión Mixta de Sueldos no quedaba a firme, sino que nacía una obligación subsecuente de elevar lo resuelto hasta el vital inclusive; y (b) demuestra que no repugna a nuestra legislación el hecho de que profesores con distintos ho-

(13) Sólo conocemos un caso especial que justificaría una legislación excepcional, pero más precisa: el de las clases que hacen, por vía de práctica o beneficencia, los estudiantes universitarios en los Liceos Nocturnos Gratuitos. En tales casos, el estudiante no aspira a percibir la remuneración normal, pero tampoco desea trabajar sin emolumento alguno, por los gastos (movilización, comidas fuera de hora, etc.) que irroga el hacer clases de noche o vespertinas. La ley tiene que abrir un campo especial para este tipo de actividad, pero no una excepción tan ancha que permita, a título de beneficencia, que administradores de sociedades comerciales mal planeadas, o fundaciones, hagan trabajar a medio sueldo a un profesorado necesitado de trabajo.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

rarios ganen igual remuneración (el sueldo vital), y no repugna por una razón obvia, porque el sueldo vital es el mínimo para poder subsistir y es una norma de justo salario que, en el mínimo, somos todos iguales: las diferencias de derechos por la inteligencia, capacidad, importancia del ramo enseñado o cualquier otro factor especial, empiezan desde el mínimo hacia arriba.

Los Profesores Primarios de Escuelas Pagadas y los Profesores Secundarios de cualquier clase, se regían entonces por el artículo 3.º de la Ley 7.295.

Si trabajaban para un solo empleador, o establecimiento, debían ganar el sueldo vital.

Si trabajaban para varios empleadores, con horario de 24 horas o más, debían ganar igualmente el sueldo vital (14).

Si trabajaban para varios empleadores, con horario de menos de 24 horas, debían ganar la proporción del sueldo vital que correspondía a su horario.

Resumiendo:

El régimen creado por la Ley de Empleados Particulares era:

A) Se paga el sueldo que fije la Comisión Mixta de Sueldos, **sin ulterior aumento**, a los profesores de Escuelas Gratuitas, Primarias No Subvencionadas.

B) Se paga el sueldo que fije la Comisión Mixta de Sueldos, **más el aumento ulterior** que permita la subvención fiscal (con tope del vital), a los profesores de Escuelas Gratuitas, Primarias Subvencionadas.

---

(14) A nuestro entender, basta que el horario del profesor sea de 24 horas o más. No es necesario que con uno de los varios empleadores se produzca esta situación. Así, un profesor que trabaja 10 horas en un colegio y 12 en otro y 13 en un tercero, cumple, con sus 35 horas, el requisito de trabajar más de 24, y deben sus empleadores enterarle el vital con 10/35, 12/35 y 13/35 respectivamente. La ley no ha precisado tal procedimiento ni si la condición deba cumplirse aisladamente con un empleador, a lo menos.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

C) Se paga el sueldo vital a los profesores primarios de colegios pagados, y secundarios de colegios pagados o gratuitos, subvencionados o no subvencionados.

Excepcionalmente se les pagará una proporción del vital: (a) si trabajan para varios empleadores: y (b) si tienen jornada inferior a 24 horas semanales.

Este era el régimen de la Ley de Empleados Particulares. Ya dijimos que hoy sólo rige para el primero y el cuarto de los grupos mencionados al comienzo de este capítulo.

Veamos ahora los estatutos especiales que se han creado para ciertos establecimientos:

IV

REGIMEN ESPECIAL DE LA LEY 9.864

El régimen de los Profesores de Escuelas Primarias Gratuitas subvencionadas es, sin duda alguna, el punto más contradictorio de la legislación de educación particular y el que se ha prestado a más diversas teorías, pese a su aparente simplicidad.

El motivo de este desacuerdo es que existe, a juicio de algunos, una falta de precisión de la ley, o, según otros, un vacío legislativo.

La verdad es que la ley es muy precisa y clara. Pero su aplicación conduce a soluciones gravosas para los Colegios o gravosas para los profesores, según las interpretaciones que se le den. El hecho de que ambas formas de aplicación puedan rechazarse por absurdas, implica que la ley es clara, pero dura. Dura lex sed lex. Y debe irse a su reforma (15).

---

(15) Por nuestra parte hemos presentado un Proyecto de Ley a los parlamentarios señores Salomón Corbalán y Juan de Dios Carmona, consistente en un solo artículo, por el cual se dispone que para calcular el precio de la hora de clase de un profesor con jornada de menos de 24 horas, se dividirá el sueldo vital por 120 horas mensuales (máximo que puede trabajar un profesor) y no por 192 (máximo que trabaja un empleado particular). Lo contrario implica condenar al maestro a no ganar nunca lo vital para subsistir.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

La Ley 9.864, a que nos referimos, expresa textualmente que en las Escuelas que estamos estudiando debe pagarse **"el sueldo vital e imposiciones a todo el personal".**

No añade una sola distinción.

Tampoco cabe complementar la interpretación de esta frase con las disposiciones del artículo 3.º de la 7.295, pues ya vimos que estas Escuelas **jamás se han regido por dicha disposición,** ni aún en el régimen anterior al actual. Probamos ya que sus sueldos eran los que aprobasen las Comisiones Mixtas más el aumento ulterior que resultase de la subvención fiscal, con un tope del sueldo vital.

Así se desprende también implícitamente del dictamen de la Dirección General del Trabajo —5.782 de 23 de Julio de 1954— en que este servicio, contestando una consulta del Sindicato de Profesores Particulares de Concepción, expresa lo siguiente:

"4.º ¿Rige para los Colegios Particulares **gratuitos primarios** la obligación de la letra c) del numerando 1.º del artículo 12 de la Ley 7.295 de solicitar autorización de la Comisión Mixta para pagar sueldos inferiores al vital, y la de la Ley 8.355 de usar las subvenciones para elevar los sueldos, cuya reducción se ha autorizado, hasta el vital mismo...?"

Respuesta: Está vigente la norma del artículo 12, letra c) del número 1.º de la Ley 7.295 para solicitar fijaciones de sueldos inferiores al vital (Escuelas No Subvencionadas). Para que el Estado subvencione a las Escuelas de que se trata (Escuelas Subvencionadas), se exige que paguen a sus profesores el sueldo vital" (16).

Este problema no tendría mayor importancia tratándose de profesores primarios que cubran todo el programa oficial de enseñanza de dicho grado que, según el artículo 101 de la Ley de Educación Primaria Obligatoria, es de 30 horas, con excepción de los profesores especiales (Gimnasia, Canto, etc.).

---

(16) Los paréntesis están agregados por el redactor para aclarar el texto.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Pero es muy frecuente, en especial en las ciudades universitarias, que existan estudiantes universitarios de Pedagogía, Curso Normal, Derecho, Ingeniería, etc., o simples particulares, que sólo dictan algunos cursos durante breves horas.

¿Está permitida la contratación para sólo parte del programa?

¿Qué sueldos corresponden entonces a estos profesores?

Por nuestra parte estimamos que está permitida esta contratación libre y que el sueldo que corresponde, según el texto y espíritu de la ley, es el vital. He aquí las razones.

La Contraloría General de la República, contestando también una consulta del Sindicato de Profesores Particulares de Concepción formulada a través del Ministerio de Educación, ha expresado en Dictamen 34.185 de 15 de Julio de 1954:

"Es obvio que el precepto (Ley 9.864) no permite inferir que el personal —en todo o en parte— pueda serlo de varios establecimientos; o, en otras palabras, la ley no ha previsto que las escuelas primarias particulares gratuitas puedan contar con servicios docentes remunerados por asignaturas o por horas de clase".

Disentimos totalmente de esta parte del Dictamen, por cuanto la Ley de Colegios Pagados N.° 10.518, en su artículo 1.°, establece para los Colegios Secundarios y **también para los Primarios** un sistema de remuneraciones por asignaturas.

Continúa el Dictamen: "Tampoco pudo preverlo, por cuanto el régimen general de las Escuelas Particulares no puede diferir sustancialmente del de las Escuelas Fiscales".

Disentimos igualmente de esta parte del Dictamen. Pues una cosa es la uniformidad de programa de enseñanza y otra cosa es el régimen jurídico de sueldos, salarios, contratos y nombramientos, en los que el Estatuto Administrativo y el Estatuto del Magisterio rigen a los Profesores Fiscales con normas sustancialmente diversas a las del Código del Trabajo (Reglamento Interno, Delegado del Personal, Accidentes del Trabajo, Sindicalización, etc.) y a las de la Ley de Empleados Particulares (Asignación Familiar, Subsidio de Cesantía, etc.) referentes a los Profesores Particulares.

El Dictamen fundamenta su aseveración explicando: "Ambos tipos de establecimientos se encuentran bajo las disposiciones de la Ley de Educación Primaria Obligatoria. Dentro de ese régimen

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

el profesor —a menos que sea Profesor Especial— cumple una función integral y está obligado a servir 30 horas semanales en el establecimiento".

Esta aseveración es efectiva, pero se interpreta excesivamente, porque sólo se hace referencia a una parte del texto legal.

La Ley de Educación Primaria Obligatoria contiene disposiciones exclusivas para el profesor fiscal. Una de ellas es el artículo 101 que dice que "Los Profesores y Directores de Escuelas de primera, segunda y tercera clase, están obligados a servir treinta horas semanales". Estas tres categorías son típicamente Fiscales. No existen en la Educación Particular. Más clara es esta conclusión si se considera el inciso anterior del mismo artículo, que establece una incompatibilidad para otros cargos fiscales respecto de estos profesores. (La incompatibilidad es una noción exclusiva del Derecho Público. Los particulares pueden llegar libremente a los acuerdos que les parezcan más oportunos sobre las compatibilidades de sus trabajos, cargos o puestos).

Aparte de la razón legal, no se ve tampoco la razón pedagógica que hiciese presumir que un solo profesor se desempeñará, en la atención de un curso, mejor que diez profesores juntos; por el contrario, la variedad en las personas y la especialización en las materias pueden provocar en el educando mucho mayor interés en sus estudios, y la integralidad de la ciencia puede buscarse a través de Consejos de Profesores u otros métodos de correlación e interdependencia en las tareas.

Al Estado, en cambio, le es mucho más cómodo tener un empleado público que diez.

Conclusión: Al maestro de Escuela Primaria Gratuita Subvencionada se le paga siempre el sueldo vital. Puede trabajar con jornada completa o incompleta, al igual que el maestro de Escuela Pagada. Nunca procede pagarle una proporción del sueldo vital, pues este régimen, establecido en el artículo 3.º de la Ley 7.295, no le ha regido ni aún antes de la Ley 9.864, de manera que mal puede serle aplicable ahora.

Es indispensable una reforma de la ley, que establezca un sueldo especial para los profesores con jornada incompleta (siendo recomendable la remuneración por hora o asignatura) y para

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

los Profesores Especiales que, por programa, sólo hacen un número reducido de clases (17).

Cabe recordar, por último, que los dictámenes de la Contraloría General de la República constituyen sólo ilustradas opiniones sobre interpretación de las leyes, que no obligan ni establecen derechos entre las partes, pudiendo los Tribunales, como comúnmente acontece, establecer criterios enteramente independientes de los señalados. Tales dictámenes, además, son ocasionalmente contradichos por nuevos dictámenes de sentido inverso, pues ellos constituyen la opinión unipersonal de un funcionario que, sin presentación de hechos determinados, resuelve una cuestión abstracta según su criterio.

Hemos despejado, pues, el problema de Derecho.

En cuanto al problema moral ¿es injusto que un Colegio sea obligado a pagar el sueldo vital a dos profesores, uno de los cuales hace diez horas de clase y el otro treinta?

No es injusto: (a) porque el Colegio puede evitar esta diferencia contratando exclusivamente profesores con horario completo; y (b) porque todo empleado tiene derecho al mínimo que le permita vivir un día con su trabajo.

Ahora, en el caso de que el profesor de horario incompleto trabaje en otro establecimiento, sería injusto que ambos tuviesen la obligación de pagar el vital completo. La lógica interpretación en tal caso es que completen entrambos el vital a prorrata del tiempo trabajado en cada uno, pero ésta es ya una solución de equidad que, por una parte no impide a un empleado ganar el mínimo para

---

(17) El sueldo vital está calculado para un empleado que trabaja 8 horas diarias, es decir, 48 horas semanales y 192 mensuales.

El valor de una hora de trabajo se calcula, entonces, por la Comisión Mixta, dividiendo el sueldo vital mensual por 192. El precio de una hora semanal, dividiendo por 48.

Adelantemos, desde ya, que ningún profesor en Chile trabaja 48 horas semanales. Hablar 8 horas seguidas, y hablar pensando, explicando, corrigiendo, sujetándose a esquemas y manteniendo la disciplina de un grupo, es una de las faenas más agotadoras que pueden realizarse. Aparte de esto, ningún Colegio se mantiene abierto durante un lapso tal.

Es lógico, por tanto, calcular la hora dividiendo por 120, no por 192.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

vivir y, por otra, no daña el texto de la ley en cuanto a que efectivamente "se pague el sueldo vital e imposiciones a todo el personal".

V

REGIMEN DE GRATIFICACION EN ESTABLECIMIENTOS GRATUITOS

Hemos visto el régimen de sueldos de los establecimientos gratuitos, tanto Primarios como Secundarios, sean Subvencionados o no Subvencionados.

Veamos, ahora, su régimen de gratificación: A este respecto la única distinción importante es la relativa a la Subvención.

Un establecimiento que es gratuito, que no percibe pensiones ni rentas, y que tampoco recibe Subvención, no tiene en caso alguno utilidades.

Los intereses que se perciban de una Fundación, las erogaciones particulares, las colectas públicas, o cualquier otro medio similar de financiamiento no constituyen utilidad: ésta implica la idea de una renta, la relación entre un trabajo y un producto económico, de un capital invertido, etc., concepto que no se presenta en este caso en que el agente de los ingresos del establecimiento es un factor extraño al trabajo mismo.

La gratificación es una participación de utilidades, y de utilidades obtenidas directamente del trabajo del empleado. En los Colegios Gratuitos no se puede participar lo que no existe: las erogaciones tampoco son el producto del trabajo del empleado o profesor sino de actividades de propaganda ajenas a la enseñanza.

Falta, pues, un requisito elemental de los exigidos por el artículo 146 del Código del Trabajo para otorgar participación de utilidades: que haya utilidades.

Y faltan los demás requisitos positivos:

Perseguir un fin de lucro.

Estar obligado a llevar contabilidad.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Tener carácter comercial o industrial (18).

Por tanto, los Establecimientos Gratuitos No Subvencionados no pagarán gratificación legal. Cualquiera gratificación que acuerden con su profesorado tendrá el carácter de simplemente voluntaria.

¿Y la Subvención es utilidad?

A nuestro juicio resulta evidente que no lo es, aun cuando supere los gastos del establecimiento.

¿Por qué, entonces, en los Colegios Gratuitos existe obligación de gratificar anualmente a los profesores particulares, cuando reciben subvención?

Por simple mandato de la ley. Tal como puede mandarse pagar un impuesto. Pero su monto no guarda relación alguna con la subvención o el saldo de su inversión. Prueba de ello es que tiene carácter fijo o máximo (19).

Ratifica lo anterior la circunstancia de que tampoco reúnen los demás requisitos legales sobre contabilidad, lucro y carácter industrial o comercial.

Esta "gratificación" tiene un límite máximo: "hasta dos sueldos al año". Cabe plantearse ¿cuál es su límite mínimo, es decir, con qué erogación queda el establecimiento eximido del gravamen legal...?

Nuestro criterio es que la gratificación tiene evidentemente carácter mensual: no podría en ningún caso pagarse menos de un mes de sueldo. La Dirección General del Trabajo ha sostenido reiteradamente que en todo caso se pague 2 meses, pues sería absurdo dejar al arbitrio del empleador su monto.

---

(18) El texto de las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo es el siguiente:

Artículo 146: "Los establecimientos industriales, comerciales y otros que persigan fines de lucro, que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y que obtengan utilidades líquidas en su giro, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus empleados en proporción no inferior al 20% de dicha utilidad".

Artículo 147: "El empleador que abone a sus empleados el veinticinco por ciento de sus sueldos dentro de los máximos legales, queda eximido de todo cargo por capítulo de gratificaciones, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere".

(19) El artículo 5.º de la Ley 9.864 dispone:

"Los establecimientos de enseñanza particular que sean acreedores a los beneficios de esta ley deberán gratificar al personal hasta con dos sueldos al año".

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

VI

REGIMEN ESPECIAL DE LA LEY 10.518

Hemos visto como la Ley 9.864 extrajo del marco de la legislación de sueldos de los empleados particulares a la mayor parte de los Colegios Gratuitos.

La Ley 10.518 excluyó también de su órbita a todo el personal de los Colegios Pagados (20).

Clasificación: Hemos visto ya que existen dos categorías de establecimientos, "A" y "B", según cobren una pensión media anual superior o inferior al sueldo vital del departamento.

Esta determinación ha creado algunos problemas. ¿El Jardín de Niños es enseñanza primaria? ¿Sus pensiones deben tomarse en cuenta para calcular la pensión media? ¿Si no se considera enseñanza primaria, por qué ley o régimen de sueldos se rigen sus maestros?

Supongamos un departamento en que el suedo vital del año es $ 15.000 y la pensión anual de Humanidades es $ 18.000 y la de Preparatorias $ 16.000. Este Colegio es Clase "A". Si crea un anexo de Jardín de Niños, con pensión anual de $ 9.000 y el doble de alumnado, ¿se incluirá este nuevo factor en la determinación de la pensión media?

A nuestro juicio no. La ley ha hablado explícitamente de Enseñanza Primaria y Secundaria y no de Enseñanza Pre-escolar. Un informe de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, de fecha 13 de Abril de 1954, evacuado por el Inspector señor Luis Jerez Ramírez, estima que la pensión de Kindergarten no se incluye en el cálculo de la pensión media.

Se basa, el informe mencionado, en que el Decreto Supremo 9.226 de 16 de Septiembre de 1943, que modifica el Reglamento

---

(20) Artículo 1.º: "Las disposiciones de la presente ley regirán las relaciones entre los colegios particulares pagados de instrucción primaria o secundaria y sus profesores seglares. No serán aplicables a estas relaciones las disposiciones de la Ley 7.295, en lo que se refieren a sueldo vital y a reajuste de sueldos".

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

General de las Escuelas Primarias, fija tres tipos de planes de estudio diferentes: A.—Enseñanza Parvularia; B.—Educación Primaria; y C.—Educación Vocacional.

Insiste particularmente en el argumento relativo a la edad: la Ley de Educación Primaria establece entre los afectos a sus disposiciones (artículo 2.º): "Todo niño de uno y otro sexo de siete a quince años cumplidos está obligado a asistir a la escuela a fin de recibir la educación primaria correspondiente". Ahora bien, la enseñanza parvularia se otorga a educandos cuya edad fluctúa entre cuatro y cinco años.

Excluida la consideración de la Enseñanza Parvularia en el cálculo de pensión media, ¿por qué ley se regirán sus maestros? Por la regla general: la Ley 7,295 en su artículo 3.º, lo que, en la actualidad, les es perjudicial ciertamente, por lo cual se requiere una aclaración o modificación del texto legal.

Un nuevo problema consiste en saber si en el cálculo de la pensión media se dividen las pensiones por el número de alumnos o el dinero efectivamente percibido, por dicho número. La razón del problema es que las becas y medias becas pueden hacer rebajar el monto del cálculo.

A nuestro juicio no deben descontarse las becas o Prebendas y medias becas. Estas suponen la idea de un beneficio hecho por un establecimiento o institución de beneficencia. No pueden otorgarse mediante el recargo de la educación de los compañeros del becado.

El Diccionario de la Lengua dice que "beca" es la Insignia que traen los colegiales sobre el manto, del mismo o diferente color". Y, en sentido figurado: "Plaza o Prebenda de colegial. "Prebenda" (Del latín praebenda; de praebere, dar, ofrecer) es la dote que piadosamente se da por una fundación a un estudiante para seguir los estudios".

Puede suceder que un Colegio, para evitar su inclusión en la clase "A", estableciese una pensión levemente inferior al vital y sumara a ésta una gruesa Matrícula para saldar sus gastos. ¿Cabe limitar, en equidad, el monto de esta última?

La ley no ha definido las voces "pensión" ni "matrícula".

El Diccionario de la Lengua sólo manifiesta lo siguiente:

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

"Pensionista": Persona que está en un colegio o casa particular y paga cierta pensión por sus alimentos y enseñanza".

"Pensión": Pupilaje. Auxilio pecuniario que, bajo ciertas condiciones, se concede para estimular o ampliar estudios o conocimientos científicos, artísticos o literarios (evidentemente en este segundo sentido se refiere el Diccionario al estipendio que percibe el pupilo, en ningún caso el establecimiento. Está dicho, más bien en el sentido de Prebenda o Beca).

"Matricular": Inscribir o hacer inscribir el nombre de uno en la matrícula".

"Matrícula": Lista o catálogo de los nombres de las personas que se asientan para un fin determinado por las leyes o reglamentos (21).

En suma, en la matrícula hay un simple derecho de incorporación, en cambio en la pensión se trata del pago de prolongados servicios. Hay un absurdo de naturaleza, entonces, en que, por ejemplo, una matrícula pueda ser superior a la pensión de un mes de servicios educacionales. Estimamos que tal sería el máximo tolerable como monto de la matrícula. Naturalmente que sería preferible que la legislación educacional llenase este vacío.

La Circular N.º 8 de la Secretaría General de las Comisiones Mixtas de Sueldos, en su numerando 2.º, ha señalado que "para establecer si un establecimiento corresponde a una u otra categoría **deberán considerarse en conjunto todas las pensiones que por alumnos** externos, sean éstos de educación primaria o secundaria, de primero o segundo ciclo, perciba el colegio".

Añade, luego "si en el establecimiento no existe externado, deberá efectuarse un estudio comparativo entre lo que percibe este establecimiento y lo que cobren otros establecimientos que tienen externado, mediopupilaje o internado y se clasificará en categoría "A" o "B", según estos últimos se encuentren en una u otra categoría".

Remuneraciones: Los profesores de los Colegios Clase "A" tendrán derecho a que se les pague, por cada hora semanal de cla-

(21) Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española. Edición 1939. Páginas 827 y 971.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

se, una remuneración anual no inferior al 64% del monto que anualmente se fije para el sueldo vital mensual en la localidad respectiva; y los de clase "B", una remuneración no inferior al 46% del mismo monto.

Veamos cómo se hace este cálculo:

Para ello supongamos que en un departamento se ha reunido la Comisión Mixta de Sueldos y ha determinado que el sueldo vital no podrá ser inferior en dicha zona a $ 15.000 mensuales.

Supongamos que la pensión media anual del establecimiento es de $ 22.500 mensuales, tratándose, por tanto de un colegio clase "A" (pensión superior al vital).

¿Cómo se calcula el valor de una hora de clase?

La ley dispone determinar un porcentaje (64%) del sueldo vital mensual ($ 15.000) para saber el precio de la hora anual.

$ 15.000, dividido por 100 y multiplicado por 64, arroja un resultado de $ 9.600.

Esto significa:

a) Que un profesor que hace en un Colegio, por ejemplo, exclusivamente una hora de Gimnasia semanal, percibirá, por ello, en los doce meses del año $ 9.600.

b) Que el sueldo mensual del mismo profesor será la 12 ava parte del sueldo anual mencionado, es decir, $ 800.

c) Que el sueldo semanal o precio de la hora semanal será la cuarta parte del sueldo mensual mencionado, es decir, $ 200 por una hora de Gimnasia semanal.

Cabe advertir que lo mismo sucede con cualquiera otra clase de ramo, pues la ley no hace diferencias entre humanistas, científicos ni técnicos.

d) Que si se quiere calcular el sueldo semanal, mensual o anual, de un profesor con diez, veinte o treinta horas, del mismo establecimiento ("A"), bastará multiplicar por dichas cifras el costo de la hora correspondiente a tales períodos.

Así, un profesor con 30 horas ganará (30 veces $ 200) $ 6.000 semanales; (4 veces $ 6.000) $ 24.000 mensuales; (12 veces $ 24.000) o $ 288.000 anuales.

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

e) En los colegios clase "B" el cálculo se hace en igual forma, pero dividiendo el sueldo vital mensual ($ 15.000) por un porcentaje distinto (46%). Luego se hacen las divisiones por meses y semanas y las multiplicaciones por el horario.

Aumento por carga: A las remuneraciones antedichas debe añadirse, según el inciso 2.° del artículo 4.°, un aumento que, a diferencia de la Asignación Familiar —que tiene monto fijo y es pagada por la Caja de Previsión de Empleados Particulares—, tiene un monto variable y es pagado por el empleador sin perjuicio de la asignación corriente, y que es igual a un 3% por cada carga reconocida por la Caja, hasta un máximo de 4 cargas (12%) (22).

El texto de la ley ha provocado dudas sobre lo que debe entenderse por "Hora" de clase. ¿Se entiende hora de 60 o de 45 minutos?

Lógicamente debe entenderse hora de 45 minutos (de clase), pues no se ha hablado de hora horaria y, además, aunque el profesor no trabaje durante el recreo, se mantiene a disposición del establecimiento, o, por lo menos, su trabajo implica la pérdida económica de ese lapso.

VII

REGIMEN DE GRATIFICACION EN ESTABLECIMIENTOS PAGADOS

La Ley 10.518 distingue, para los efectos de la gratificación del personal de Establecimientos Pagados de Educación, entre los profesores y el personal administrativo.

No hay inconveniente, sin embargo, para que una misma persona invista ambos caracteres, como sería el caso de un profesor que vigile a los alumnos durante horas de estudio, recreos, etc.

Una definición aproximada del personal administrativo se encuentra en el Dictamen 2.916, de 24 de Abril de 1953, de la Dirección General del Trabajo, en la consulta 8) cuyo texto es el siguiente:

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

"8) Si un profesor se debe quedar en el colegio por no tener hora de clase a esa hora, o quedarse con los alumnos de otros cursos, fuera del horario, ¿se deben considerar estas horas como horas administrativas?"

"**Respuesta:** Las horas administrativas son aquéllas en que el profesor desarrolla alguna labor, ya sea de trabajo de oficina, secretaría **o bien de vigilancia.** La simple permanencia voluntaria en el establecimiento en que se prestan servicios no es trabajo ni da derecho a remuneración alguna".

El artículo 8.º de la Ley 10.218 suprime el derecho a gratificación legal anual de los profesores de estos colegios, (lo que no obsta lógicamente a las gratificaciones voluntarias que privadamente se pacten), y establece una gratificación de dos meses para el personal administrativo que hubiere trabajado un año completo (artículo 10) u otra, proporcional al tiempo trabajado, si fuere menos de un año.

Por lo tanto, el profesor que percibiere remuneración mensual por clases y por horas administrativas tendrá derecho a dos meses de gratificación de su sueldo administrativo y no percibirá gratificación en relación a su sueldo de profesor.

Creemos haber precisado algunos de los aspectos generales de la legislación de los profesores de establecimientos particulares, en la parte relativa a sueldos y gratificaciones.

Nos resta analizar los reajustes anuales, el derecho de pago de vacaciones y el contrato Marzo a Marzo, el sistema de subvenciones y la competencia de los organismos encargados de resolver las cuestiones promovidas por la aplicación de estas leyes.

Todo ello será materia de otro artículo posterior.

(Continuará)

*****

Artículo: Régimen de sueldos y gratificaciones del personal de establecimientos particulares de educación
Revista: Nº88, año XXII (Abr-Jun, 1954)
Autor: Hernán Troncoso Rojas

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE EDUCACION

GRATUITOS

SUBVENCION: 50% del costo de un alumno fiscal de asistencia media. — Ley 9864 art. 2.°

GRATIFICACION
- Colegios No subvencionados: No tienen utilidades. No pagan gratificación. — Código del Trabajo art. 146
- Colegios Subvencionados: Hasta 2 meses de sueldo por mandato de la ley. — Ley 9864 art. 5.°

SUELDOS

Colegios Secundarios, Profesionales y Normales

Si trabaja para un solo empleador: **El Sueldo vital.** — Ley 7295 art. 3.°

Si trabaja en varios Colegios:
- Con jornada de 24 horas o más..... **El Sueldo vital.** — Ley 7295 art. 3.°
- Con jornada de menos de 24 horas ... **Sueldo que fije la Comisión.** — Ley 7295 art. 3.°

Colegios Primarios:

No Subvencionados: Sueldo que fije Comisión Mixta.

Subvencionados (teorías):
- **El Sueldo vital siempre.** — Ley 7295 art. 12, N.° 1, Letra c)
- El sueldo vital proporcional. — Ley 9864 art. 2.°
- Sueldo vital cuando trabaje más de 24 horas. — Ley 7295 art. 3.°
- Sueldo proporcional aumentado con subvención. — Ley 7295 art. 12, N.° 1, Letra c) final

PAGADOS

SUELDOS
- **CLASE "A":** 64% del sueldo vital mensual del depto. por hora anual de clase — Ley 10.518 art. 4.°
- **CLASE "B":** 46% del sueldo vital mensual del depto. por hora anual de clase — Ley 10.518 art. 4.°
- **AMBAS CLASES:** 3% de recargo por cada carga familiar (hasta 4), sin perjuicio de la Asignación Familiar que paga la Caja Empart. — Ley 10.518 art. 4.°

GRATIFICACION
- **Empleados Administrativos:** Hasta dos meses de sueldo. — Ley 10.518 art. 10
- **Profesores:** No gozan de gratificación anual. — Ley 10.518 art. 8

SUBVENCION
- **Colegios Primarios:** No gozan de subvención. — Ley 10.343 a contrario sensu
- **Colegios Secundarios:** 25% del costo de un alumno fiscal de asistencia media. — Ley 10.343 art. 104